

A vezető-kiválasztás jelenlegi gyakorlata a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál, a Terrorelhárítási Központnál és a külföldi nemzetbiztonsági szolgálatoknál

ZALAI NOÉMI

A tanulmány célja a vezető-kiválasztás jogszabályi hátterének, gyakorlatának és az eljárás során alkalmazott módszertani sajátosságoknak a bemutatása, a hazai és néhány nemzetközi nemzetbiztonsági szolgálat vonatkozásában.

Jogszabályi háttér, elvárások

Az Alkotmányvédelmi Hivatal (AH) és a Nemzetbiztonsági Szakszolgálat (NBSZ) az egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alpellátásról szóló 57/2009 (X.30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet és a 3/2010. PTNM utasításban előírtaknak megfelelően végzi a vezetői-kiválasztást. A Terrorelhárítási Központ (TEK) ez irányú tevékenységét alapvetően 57/2009 IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet határozza meg.

Az AH és az NBSZ esetében a vezetőkkel szemben támasztott elvárások közé tartozik a felsőfokú végzettség megléte. Azokon a területeken, ahol valamilyen végrehajtási norma rendelkezik a szakirányú végzettségről, ott annak meglététől nem lehet eltekinteni. Ide sorolhatóak például a döntően funkcionális területekhez tartozó gazdasági, jogi, egészségügyi vonatkozású vezetői beosztások, de egyéb területeken is előfordulhatnak ilyen jellegű megkötések. Ahol a szakirányú végzettség nincs előírva, ott a főiskolai vagy egyetemi diploma jelenti a vezető jelöltekkel szembeni elvárást.

Az alapvető elvárások körébe tartozhat még mindkét polgári nemzetbiztonsági szolgálatnál a különböző mértékű szakmai tapasztalat megléte. Bizonyos esetekben meghatározásra kerülhet a kötelező minimum – például a legalább 3-5 év szakmai tapasztalat –, de előfordulhat, hogy a szakmai tapasztalat megléte csak előnyként kerül meghatározásra. Az AH alkalmanként a megüresedő vezetői beosztásokra pályázatot ír ki a szervezeten belül, egyéb esetekben a szakmai életút, illetve a korábbi beválás alapján kerülnek felkérésre a vezető jelöltek. Az NBSZ-nél döntően csak ez az utóbbi gyakorlat működik. Mindkét szolgálatnál a vezetői beosztás betöltésének alapvető feltétele a rendészeti szakvizsga letétele és a rendészeti vezetővé képző tanfolyam elvégzése.

A polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, valamint a szolgálatra való alkalmasság különleges feltételeiről szóló 3/2010. PTNM utasítás alapján pszichikai alkalmassági vizsgálatot kell végezni első vezetői beosztásba történő kinevezés előtt, de annak eredménye nem minősítő erejű, tehát a jelölt a „nem javasolt” eredmény esetén is kinevezhető. A Terrorelhárítási Központ a honlapon¹ feltüntetett információk alapján személyi állománya jelenleg az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szervtől a hivatásos szolgálati viszonyra vonatkozó jogszabály szerint berendelt rendőrökből és vezényelt hivatásos állományúakból, valamint közalkalmazottakból áll. Hivatásos állományúak esetében a beosztás betöltésének feltétele a szakterületen eltöltött minimum 5 éves gyakorlat, továbbá pszichológiai teszt és egészségügyi vizsgálat, „C” típusú nemzetbiztonsági ellenőrzés, a személyvédelmi és műveleti szakterületeken további fizikai alkalmassági felvételi eljárás. A Terrorelhárítási Központnál rendszeresített hivatásos szolgálati beosztásokat, beleértve a vezetői munkaköröket, az azokhoz kapcsolódó rendfokozatokat, beosztási kategóriákat és képzési követelményeket a 65/2011. (XII. 30.) BM rendelet tartalmazza. Ez alapján az osztályvezetők esetében elvárás

¹ Forrás: <http://tek.gov.hu> Letöltés ideje: 2014. 06. 15.

a főiskolai vagy egyetemi végzettség, a szakirányú szakmai felsőfokú, illetve a rendészeti szakvizsga, a rendészeti irányultságú akkreditált szakirányú továbbképzési szak, és a rendészeti vezetővé képző tanfolyam teljesítése, valamint a pszichológiai alkalmasság. Főosztályvezetői, illetve magasabb beosztások esetében a fentiekén túl elvárás még a rendészeti mestervezetővé képző tanfolyam elvégzése.

A vezető-kiválasztás gyakorlata az Alkotmányvédelmi Hivatalnál

Az Alkotmányvédelmi Hivatalnál (AH) a vezető-kiválasztás menete az első vezetői megbízáskor minden jelölt esetében egyforma. Nem alkalmaznak képességteszteket, mivel ezek vizsgálata a bekerülés-kor minden jelölt esetében megtörténik. Ugyanakkor vezetői kompetenciák és személyiségvonások, valamint az életút, fejlődési ív vizsgálatára sor kerül, validált mérő eljárások alkalmazásával. Részletes interjú keretében vizsgálják továbbá a jelöltek motivációját, céljait, elvárásait, fejlődési irányait, önismeretét. A vezetői beosztások betöltése kétféleképpen történhet. A betöltésre váró beosztásra egy konkrét személy kerül kijelölésre, vagy bizonyos esetekben pályázat kiírására kerül sor. Az eljárás mindkét esetben nagyon hasonlóan zajlik, azzal a különbséggel, hogy pályáztatás esetén a pályázatban kiírt feltételek meglétének ellenőrzésére, valamint a jelöltek sorrendjének megállapítására egy pályázati bizottság kerül felállításra.

A vezető-kiválasztás menete az AH-nál:

1. A jelölt/jelöltek személyes- és szociális kompetenciáinak, vezetői készségeinek vizsgálata validált mérőeszközök segítségével, valamint strukturált interjú lefolytatásával. Ha a jelölt igényli, személyes visszajelzést kaphat a vizsgálat eredményeiről, továbbá a javaslat tartalmáról.
2. Az eredmények alapján a 3/2010 PTNM utasítás 4/C mellékletében szereplő, meghatározott formátumú szakvélemény kerül kiállításra, amely csak a javaslat és az alkalmasság tényét tartalmazza. A jelölt, illetve az állományilletékes parancsnoka kérhetnek szóbeli tájékoztatást az eredmény részleteiről, de ez nem kötelező eleme a kiválasztási eljárásnak.
3. A fenti szakvélemény megküldésre kerül az illetékes szervezeti egységnek, jelen esetben a humánpolitikának.
4. A humánpolitika az állományilletékes parancsnokkal történő egyeztetést követően megteszi a szükséges lépéseket a kinevezési/megbízási parancs kiállítására.

Belső pályáztatás esetén a kiválasztás menete annyiban módosul, hogy a Pályázati Bizottság a kapott pályázati anyagok, a pszichológiai alkalmasság és a jelölt képességeinek ismeretében felállít egy sorrendet a jelöltekből. Ebben az esetben a humánpolitika a fentiekhez képest komplexebb anyagot kap, kiegészítve a jelölt pályázati anyagával és a Pályázati Bizottság javaslatával.

Az Alkotmányvédelmi Hivatalnál a kiválasztás mellett nagy hangsúlyt fektetnek a vezetői készségek tréningen történő fejlesztésére, ezért döntően már a megbízási idő alatt beiskolázzák a vezető jelölteket különböző készségfejlesztő tréningekre, valamint a rendészeti vezetővé képző tanfolyamra.

A vezető-kiválasztás gyakorlata a Nemzetbiztonsági Szakszolgálatnál

A Nemzetbiztonsági Szakszolgálatnál (NBSZ) az esetek többségében egy konkrét jelölt vezetői alkalmasság vizsgálatára kerül sor standard eljárás keretében, a belső pályáztatás vezetői beosztások vonatkozásában nem jellemző. A jelölt vizsgálata objektív és szubjektív dimenziók mentén történik, beleértve a szakmai és egyéni életút és a személyes interjúkn keresztül feltárt jellemzőket. A vezetői alkalmassági vizsgálat során a korábbi pszichológiai vizsgálati eredményeket is figyelembe veszik, különös tekintettel az 1 éven belül történt, még érvényesnek tekinthető eredményekre. A kiválasztási eljárás során elsősorban a két vagy több korábbi vizsgálatok eredményei közötti különbségekre fókuszálnak, ezért ennek ismeretében a korábban mért képességek egy részét már nem vizsgálják újra. Ugyanakkor sor kerül a vezetői készségek (rugalmasság, én-hatékonyság, szociális készség), valamint a motiváció feltárására. A vizsgálatok személyiségvonások, személyes és szociális kompetenciák mentén történnek, amelynek során a leendő munkakörhöz kapcsolódó szakterület specialitásait is figyelembe veszik.

A vezető kiválasztás menete az NBSZ-nél:

1. A jelölt korábbi anyagainak tanulmányozása, a személyes és szakmai életút, valamint a személyiség fejlődési irányainak megismerése.
2. Elbeszélgetés a jelölttel, amelyben tájékoztatást kap a vizsgálat menetéről, a javaslattevési eljárásról, valamint a róla készülő szakvélemény tartalmi elemeiről.
3. A korábbi eredmények figyelembe vétele mellett meghatározott személyiség- és képességvizsgálatok lefolytatására kerül sor, validált mérőeszközök segítségével.
4. A jelölttel személyes interjút folytatnak, amelyben feltárásra kerül a motivációja, az elképzelései, céljai, az informális viszonyrendszere, fejlődési irányai. Ha a jelölt igényli, személyes visszajelzést kaphat, a vizsgálat eredményéről, továbbá a javaslat tartalmáról.
5. A jelölt vizsgálati eredményei alapján szakvélemény elkészítésére kerül sor, amely tartalmazza az aktuális személyiségképét, az alkalmasságára vonatkozó javaslatot, valamint a fejlesztendő területeit.
6. A jelölt igény szerint akár önállóan, akár a közvetlen előjáró jelenlétében szóbeli tájékoztatást kap az eredményekről.
7. A szakvélemény megküldésre kerül a humánpolitikai szervezeti egység felé, ahol intézkednek a vezetői megbízáshoz, illetve kinevezéshez szükséges parancs elkészítéséről.

A vezető-kiválasztás gyakorlata a Terrorelhárítási Központnál

A Terrorelhárítási Központ (TEK) vezető-kiválasztási eljárása elsősorban az egyes rendvédelmi szervezetek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról szóló 57/2009 (X.30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendeletben előírtak alapján történik. A 27. § (1) bekezdés alapján a hivatásos állomány tagja beosztásának változása esetén alkalmassági vizsgálatot kell végezni többek között, ha a hivatásos állomány tagja nem rendelkezik egy éven belüli, az új beosztásnak megfelelő alkalmas minősítéssel és az új beosztás a jelenlegihez képes eltérő szakmai követelményt jelent vagy eltérő pszichikai megterheléssel jár.

A (2) bekezdés szerint a vizsgálatot végző a rendelkezésre álló egészségi, pszichológiai dokumentáció, az egy éven belül elvégzett időszakos egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági vizsgálat eredménye, saját és a szükséges kiegészítő vizsgálatok alapján minősíti az alkalmasságot.

A vezetői beosztásokra a TEK-nél belső pályázatot nem írnak ki, a jelöltek elsősorban a korábbi szakmai életútjuk alapján javasolják a beosztásra. A jelöltek minden esetben részt vesznek a BM Oktatási Képzési és Tudományszervezési Főigazgatóság (OKTF) által lefolytatott vezető-kiválasztási eljárásban, amelynek alapját a belügyminiszter irányítása alá tartozó szervezetek hivatásos állományú tagjainak továbbképzési és vezetőképzési rendszeréről, valamint a rendészeti utánpótlási és vezetői adatbankról szóló 2/2013 (I. 30.) BM rendelet képezi. A vezető-kiválasztási eljárás folyamatának részleteit a belügyminiszter irányítása alá tartozó szervezetek hivatásos állományú tagjainak továbbképzési és vezetőképzési rendszere keretén belül folyó felkészítések résztvevői, valamint a rendészeti utánpótlási és vezetői adatbank működtetésében érintettek számára szóló Tanulmányi és Vizsgaszabályzat (TVSZ) tartalmazza. A vezető kiválasztási eljárás során a TVSZ 106-108. bekezdéseiben foglaltak szerint a vezetői munka hatékonyságát megalapozó kompetencia elemek szintjének és gyakorlati alkalmazásuk hatásfokának felmérése történik, meghatározott pszichológiai mérőeszközök segítségével. Ezenfelül a jelöltek a mesztervezetői kompetencia megfelelést vizsgáló felmérés keretein belül strukturált interjún és AC jellegű feladatokon vesznek részt.

A vezető-kiválasztás menete a TEK-nél:

1. Az első vezetői megbízás vagy kinevezés előtt a vezetőjelölt részt vesz a BM OKTF vezető kiválasztási eljárásán.
2. A jelölt korábbi pszichikai és fizikai alkalmasság vizsgálati eredményeinek figyelembevételével bizonyos személyiség és képesség vizsgálatokra kerülhet sor, beleértve a motiváció vizsgálatát és az

interjút. Ezen vizsgálatok során a jelölt leendő szolgálati helyének szakmaspecifikus jellemzői is befolyásolhatják az elvégzendő vizsgálatok jellegét.

3. A vezetőjelölt vizsgálati eredményei alapján minősítés készül a vezetői beosztásra való alkalmasságot illetően, amely az intézkedésre jogosult szervezeti egység felé megküldésre kerül.
4. Beosztásra alkalmas minősítés esetén a humánpolitika felé megteszi a vezetői megbízáshoz vagy kinevezéshez szükséges személyügyi intézkedéseket.

A vezető-kiválasztás gyakorlata a külföldi Nemzetbiztonsági Szakszolgálatoknál

A külföldi nemzetbiztonsági szolgálatok nagy része rendelkezik saját honlappal, többségük több nyelven is elérhető, azonban a felvételi eljárást és az alkalmazás feltételeit illetően nem minden szolgálatnál találhatunk hozzáférhető adatokat, a vezető kiválasztási eljárásukra vonatkozóan pedig a szolgálatok többsége nem tesz közé releváns adatokat. A vezető-kiválasztás gyakorlatáról, feltételeiről azon országok nemzetbiztonsági szolgálatainak esetében kaphatunk képet, amelyek a betöltendő vezetői beosztásokat megpályáztatják. Ez a gyakorlat elsősorban Nagy-Britannia és az Amerikai Egyesült Államok szolgálatainak esetében figyelhető meg.

Biztonsági Hírszerző Ügynökség (SOA), Horvátország

A szolgálat honlapján² szűk körű információk találhatók az alkalmasságot illetően, a megjelenített tájékoztatás elsősorban a szervezethez történő felvételre vonatkozik. Ez alapján a felvételi követelményeket az alábbiak szerint határozzák meg:

- Megfelelő szintű végzettség
- Megfelelő szintű szakmai tudás és tapasztalat (pl.: kiképzői munkakör esetén: megfelelő oktatói végzettség és hivatásban eltöltött tapasztalat)
- Speciális tudás és képességek
- Speciális egészségügyi és pszichológiai feltételek
- Horvát állampolgárság

A pszichológiai alkalmasság vizsgálatokat illetően további információk a honlapon nem szerepelnek, a betöltésre váró beosztotti vagy vezetői beosztások vonatkozásában pályázati kiírás nem található.

Német Szövetségi Alkotmányvédelmi Hivatal, (BfV)

A Hivatal honlapja³ angol és német nyelven is megtekinthető, az aktuális álláshirdetések, pályázatok azonban csak német nyelven elérhetőek. A felvételi követelmények között szerepelnek alapelvárások, illetve a betöltendő beosztáshoz köthető feltételek.

Alapelvárásnak tekinthető a német állampolgárság és a megfelelő szintű iskolai végzettség megléte, valamint a biztonsági eljáráshoz köthető intézkedések elfogadása. Ezenfelül elvárásként szerepelhetnek az alábbi kritériumok:

- Megfelelő szintű általános felkészültség, értelmi képesség
- Önálló munkavégzésre való képesség
- Megfelelő szintű szociális kompetenciák
- Kommunikációs készség
- Mobilitás, flexibilitás

A jelentkezéshez egy online felületen megtalálható kérdőívet kell kitölteni, amely tartalmazza többek között a személyes adottságokra, motivációra és az elvárásokra vonatkozó kérdéseket is. A honlapon vezetői beosztásra vonatkozó alkalmassági feltételek, illetve a vezető-kiválasztás gyakorlatával kapcsolatos információk nem találhatók.

² Forrás: <http://soa.hr/en> Letöltés ideje: 2014. 06. 12.

³ Forrás: <http://verfassungsschutz.de/de/das-bfv/karrieremoeglichkeiten/stellenangebote> Letöltés ideje: 2014. 06. 12.

A brit szolgálatok⁴ általánosságban az átlagosnál jóval részletesebb információt adnak a jelentkezési feltételekről, a felvételi eljárás menetéről, a követelményekről és az alkalmazás körülményeiről. Az elvárt készségek, és képességek listája függ a betölteni kívánt pozíció követelményrendszerétől. A honlapon lehetőség van arra, hogy az érdeklődők előzetesen tájékozódjanak bizonyos alapvetően elvárt követelményekről, mielőtt ténylegesen beadnák a jelentkezésüket. Emellett jellemzően az egyes szakterületekhez köthető tevékenységi körök a szokásosnál részletesebben kerülnek bemutatásra, illetve ehhez kapcsolódóan számos teszt és próbafeladat került feltöltésre a honlapokra, amelyek segítségével előzetes képet kaphat a jelentkező az elvárt szintekről és a saját képességeiről.

Általános elvárás a szolgálatokhoz jelentkezőkkel szemben:

- Alapvető számítástechnikai ismeretek
- Elemző készség
- Csapatmunkára való hajlam
- Becsületesség
- Tisztesség

Mindkét szolgálat esetében bevett gyakorlatnak tekinthető a különböző betölthető beosztásokra vonatkozó pályázatok, állásajánlatok honlapon történő közzététele. A korábbiakban bemutatott külföldi nemzetbiztonsági szolgálatokkal ellentétben az MI6, MI5 és GCHQ honlapján szereplő pályázatok között találhatunk vezetői vagy annak minősülő beosztásokra vonatkozó pályázati kiírásokat is. Ezek a kiírások többek között tartalmazzák a betöltendő pozícióra vonatkozóan a munkakör tartalmát, illetve a beosztáshoz szükséges követelményeket. Az megállapítható, hogy döntően az informatikai és szolgáltatási szektorhoz köthető beosztások esetében kerülnek meghirdetésre vezetői pozíciók, amelyek közül az alábbiakban néhány konkrét példát fogok bemutatni.

Integrált projekt csoportvezető, MI6

Mivel az MI6 profiljában az információgyűjtő tevékenységhez kapcsolódóan kiemelt szerepet kap a nemzetközi kommunikációs hálózat ismerete, ezért viszonylag nagy számban keresnek ezen a területen jártas szakembereket. A munkaköri leírás alapján a fenti beosztás megköveteli a legújabb technológiák ismeretét, és azt a képességet, hogy az ideális jelölt képes legyen a területen dolgozó munkatársak koordinálására. A beosztást betöltő személy felelősségi körébe tartozik a különböző technikai szakértők vezetése, valamint a szakterülethez köthető stratégiai szintű irányelvek kidolgozása. További felelősségi körként kerülnek meghatározásra az alábbi feladatok:

- Az ágazati szereplők elvárásainak stratégiai szintű meghatározása és menedzselése
- A projektekhez köthető elvárások és eredmények biztosítása
- A munkatársak és a projektcsoportok közötti hatékony információ megosztás biztosítása
- A projekt csoportokkal kapcsolatos mentorálási és coaching tevékenység ellátása, beleértve a szakmai fejlődés biztosítását
- A különböző projektek és csoportok között előforduló ütközések és konfliktusok kezelése
- A beosztás betöltéséhez az alábbi feltételek megléte szükséges:
- Magas szintű szakmai ismeretek, professzionális hozzáállás
- Magas szintű szervezőképesség
- A vezetők, a mellérendeltek és a beosztotti állomány elismerésének megszerzéséhez szükséges képességek
- Első osztályú vezetői készségek
- Meggyőző ágazati és ügyfél menedzsment
- Kiváló kommunikációs készség
- Projektmenedzsment területén megszerzett megfelelő szintű minősítések (pl. PRINCE2)

⁴ Forrás: <https://mi5.gov.uk/>, <https://sis.gov.uk/> Letöltés ideje: 2014. 06. 12.

GCHQ projektmenedzser

Az MI6-ről részlegesen levált, de azzal szakmailag szorosan együttműködő és a brit hírszerző közösség szerves részeként funkcionáló Kormányzati Kommunikációs Központ (GCHQ) meghatározó szerepet játszik a jel felderítésben, kódfejtésben és a kibervédelmi tevékenységekben. Ennek megfelelően kiemelt hangsúlyt fektetnek a megfelelő szaktudással rendelkező információtechnológiában jártas szakemberek alkalmazására.

A beosztással kapcsolatos munkaköri elvárások:

- A projektindításhoz történő közreműködés
- A felmerülő, projektekkel kapcsolatos információk azonosítása és monitorozása
- A projektek és termékek menedzselése és felügyelete
- Projekttervezés
- Monitoring

A beosztás betöltéséhez az alábbi készségekről kell számot adni:

- A PRINCE2 teszten elért megfelelő szintű eredmény
- Jó vezetői készségek
- Elkötelezettség a változás és a motiválás iránt
- Kiváló kommunikációs készség
- Jó csapatépítő és ügyfél menedzsmenst képesség
- Az ügyfélközpontú elvárások megvalósítása
- Innovatív szemlélet
- Jó prezentációs készségek

A beosztással kapcsolatos kiválasztási eljárás elemei:

- Interjú
- Projekt menedzsmenst kérdőív kitöltése
- Projekt menedzsmenst készségek vizsgálata
- Preferenciaszűrés
- Minimum alkalmassági szűrés

Azok a jelentkezők, akik sikeresen teljesítették a fenti előzetes szűréseket, azok a következő szinten a projekt menedzseri képességeik gyakorlati vizsgálatában fognak részt venni. Ezt a vizsgálatot egy, a GCHQ által megbízott cég hajtja végre.

Az MI6, MI5 és GCHQ honlapján található informatikai illetve projektmenedzsmenst területhez köthető vezetői beosztások esetében többször említésre kerülnek különböző tesztek, illetve vizsgálati módszerek, leggyakrabban a PRINCE2, az SFIA valamint az ITIL. Ezekről a vizsgálati módszerekről önálló online felületen lehet tájékozódni. Ezekből kiderül, hogy külső cégek által fejlesztett, megrendelésre (regisztráció vagy vásárlás útján) kapható tesztsomagokról van szó, amelyek szinte kivétel nélkül az informatikai és szolgáltató szektorhoz kapcsolódó készségek szakértői és vezetői szintű vizsgálatára szolgálnak.

SFIA (Skills for the Information Age)

A különböző részterületeket magában foglaló tesztsomag lehetővé teszi az információs készségek egységes szemléletű, sztenderd vizsgálatát. 96 professzionális IT készséget képes mérni, hat nagyobb kategóriára és számos alkategóriára bontva, beleértve a stratégiai szemléletet és a szolgáltatás menedzsmenst. Az egyes készségek 7 szintű minősítés alapján kerülnek meghatározásra, a tesztek használata műszaki vezetők és HR menedzserek számára egyaránt könnyen értelmezhetőek és használhatóak. Az egyes kategóriákhoz és minősítésekhez kapcsolódó leírások segítséget nyújtanak a vezetőknek abban, hogy átfogó képet kapjanak a jelöltek kompetenciáiról és szakmai készségeik aktuális szintjéről. A tesztsomag használata egy hiteles szakmai IT profil feltérképezését teszi lehetővé. A program 16 profil mentén képes reális képet adni a jelöltekről, beleértve a vezetői szintű profilokat is. Az eredmények munkahelytől függetlenül értékelhetők.

PRINCE2 (Projects In Controlled Environments)

Az 1989-ben létrehozott PRINCE a hatékony projektmenedzsmenst készségek vizsgálatát teszi lehetővé és az Egyesült Királyságban, valamint nemzetközi téren is gyakran használatos. A segítségével külön-

bőző szintű készségek vizsgálata válik lehetővé, sztenderd minősítési szintek alapján. A korábban ismertetett beosztások vonatkozásában meghatározásra került például, hogy milyen minimum PRINCE2 minősítési szint elérése szükséges a beosztás betöltéséhez. Az egyes szintekhez különböző elektronikus formában hozzáférhető tesztek és vizsgálatok tartoznak, amelyeket – hasonlóan más elektronikus felvehető tesztekhez – meghatározott idő alatt kell teljesíteni.

ITIL (Information Technology Infrastructure)

Az ITIL egy informatikai rendszerek üzemeltetésére és fejlesztésére szolgáló módszertan, illetve ajánlás gyűjtemény neve, amely az Egyesült Királyság kormányzati beszerzésekért felelős hivatalának szabványosító tevékenységként jött létre és jelenleg a harmadik verzió (ITILv3) tart. Az ITIL 5 fő kategóriából áll, amely tartalmazza a szolgáltatás stratégiát, szolgáltatástervezést, szolgáltatáslétesítést és változtatást, szolgáltatásüzemeltetést, valamint az állandó szolgáltatásfejlesztést.

A fentiek alapján megállapítható, hogy a brit titkosszolgálatok a hagyományos vizsgálati módszereken felül gyakran alkalmaznak a civil szférában is használatos mérőeszközöket beosztotti és vezetői állományuk kiválasztására. Ezek a mérőeszközök azonban döntően az informatikai, technikai jellegű munkakörök esetében alkalmazhatóak, az operatív szakterületekhez kapcsolódó tevékenységek érthető módon más jellegű vizsgálati módszereket igényelnek, amelyekről azonban sokkal kevesebb információt oszthat meg a szolgálatok a nyilvánossággal.

Központi Hírszerző Ügynökség (CIA), Amerikai Egyesült Államok

A jelentkezés beadása előtt lehetőség van a honlapon⁵ található karriercentrum adatainak tanulmányozására, ahol az aktuálisan megpályázható munkakörök és az azokkal kapcsolatos általános elvárások szerepelnek. A bizalmas információk kezelése miatt a CIA poligráfos vizsgálatnak is aláveti a jelentkezőit.

Általános jelentkezési feltételek:

- A jelentkező hozzájárul az adatainak és körülményeinek ellenőrzéséhez
- 12 hónapon belül nem fogyasztott illegális kábítószer
- megbízható és szavahihető
- egészségügyi és pszichikai alkalmasság

Hasonlóan a brit titkosszolgálatokhoz, a CIA honlapján is találhatunk vezető típusú beosztásokra vonatkozó kiírásokat, de alapvetően a funkcionális vagy műszaki-informatikai szakterületekhez kapcsolódóan.

Szolgáltatástámogatási projektmenedzser, CIA

A pályázatban részletesen meghatározásra kerülnek a munkakörhöz kapcsolódó általános feladatok, együttműködési felületek és felelősségi körök, valamint az alapvető képzettséghez, végzettséghez, szakmai tapasztalathoz köthető elvárások.

Minimum elvárás:

- BsC szintű szakirányú végzettség
- Minimum egy év, kifejezetten projekt menedzsment szakterületen szerzett tapasztalat

További elvárások:

- Kiváló szóbeli és írásbeli kifejezőképesség
- Ügyfélorientáltság
- Kiváló elemzőképesség
- Jó kapcsolatteremtő készség
- Projekt menedzsment képességek

Kiválasztási eljárás:

- Átfogó egészségi és pszichológiai alkalmasság vizsgálat
- Poligráfos vizsgálat

Megállapítható, hogy a külföldi nemzetbiztonsági szolgálatok hasonlóan a hazai szolgálatokhoz alapve-

⁵ Forrás: <http://cia.gov> Letöltés ideje: 2014. 06. 12.

tően az általános felvételi követelményeket teszik nyilvánosan hozzáférhetővé, és csak ritkábban adnak információt a magasabb szintű beosztások betöltéséhez szükséges elvárásokról és kiválasztási módszerekről. Az azonban észlelhetően egyre inkább elterjedt gyakorlat, hogy a jelöltek képességeit a hagyományos vizsgálati módszerek mellett gyakorlati szempontból is méri.

Irodalom

- 2/2013. (I. 30.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó szervek hivatásos állományú tagjainak továbbképzési és vezetőképzési rendszeréről, valamint a rendészeti utánpótlási és vezetői adatbankról
- 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról
- 65/2011. (XII. 30.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó egyes fegyveres szerveknél rendszeresített hivatásos beosztásokról és a betöltésükhöz szükséges követelményekről
- 3/2010. PTNM utasítás a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, valamint a szolgálatra való alkalmasság különleges feltételeiről
- A belügyminiszter irányítása alá tartozó szervek hivatásos állományú tagjainak továbbképzési és vezetőképzési rendszere keretén belül folyó felkészítések résztvevői, valamint a rendészeti utánpótlási és vezetői adatbank működtetésében érintettek számára szóló Tanulmányi és Vizsgaszabályzat

Internetes források:

- <https://soa.hr/en/> Letöltés ideje: 2014. 06. 15.
- <http://verfassungsschutz.de> Letöltés ideje: 2014. 06. 22.
- <https://cia.gov/index.html> Letöltés ideje: 2014. 06. 15.
- <https://mi5.gov.uk/> Letöltés ideje: 2014. 06. 22.
- <https://sis.gov.uk/> Letöltés ideje: 2014. 06. 22.
- <https://sis.gov.uk/our-history/gchq.html> Letöltés ideje: 2014. 06. 22.
- <http://sfia-online.org/> Letöltés ideje: 2014. 06. 22.
- <http://prince2.com/europe/training> Letöltés ideje: 2014. 06. 22.
- <http://itil-officialsite.com/> Letöltés ideje: 2014. 06. 22.
- <http://hu.wikipedia.org/wiki/ITIL> Letöltés ideje: 2014. 06. 22.